

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. INDAH CARGO

Muhammad Rafid Adani, Dwi Hastuti, Ikhbal Akhmad³

Jurusan manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304183@student.umri.ac.id,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi terhadap loyalitas karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, dengan menggunakan purposive sampling seluruh populasi berjumlah 65 orang karyawan tetap. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, Kompensasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dan Komunikasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi kunci utama keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Salah satu elemen penting dalam pengelolaan SDM adalah loyalitas karyawan. Karyawan yang loyal tidak hanya menunjukkan dedikasi tinggi dan semangat kerja yang konsisten, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan stabilitas organisasi, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat citra perusahaan.

Loyalitas mencakup sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan, berkomitmen untuk tetap bertahan, dan berperan aktif dalam mencapai sasaran bersama. Dalam konteks manajerial, SDM dipandang sebagai goodwill asset yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada rekrutmen dan evaluasi kinerja, tetapi juga pada pembentukan loyalitas jangka Panjang (Madiistriyatno, 2023).

Loyalitas karyawan juga berkaitan erat dengan keberlangsungan operasional perusahaan. Salah satu indikator menurunnya loyalitas adalah meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja atau berkurangnya motivasi dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil *Global Workforce Study* yang melibatkan lebih dari 32.000 responden dari 29 negara, termasuk Indonesia, ditemukan bahwa sekitar 27% karyawan di Indonesia berencana untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, sementara 42% lainnya meyakini bahwa mereka perlu keluar dari perusahaan tempat

mereka bekerja saat ini guna mempercepat pengembangan karier di masa depan. Selain itu, laporan dari survei yang sama menunjukkan bahwa tingkat pergantian (*turnover*) karyawan di Indonesia berada pada kisaran 21 hingga 24 persen setiap tahunnya (Abidin, 2024).

Pada penelitian ini, perusahaan yang diteliti merupakan salah satu perusahaan jasa ekspedisi yang beroperasi secara nasional dan memiliki cabang di Pekanbaru adalah PT Indah Logistik Cargo (Indah Cargo). Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dibidang logistik seperti barang atau dokumen yang bermuatan kecil hingga besar, melalui pengiriman darat, ekspres darat, laut, udara, *city courier*, *sameday*, *trucking cooler*, *trucking dry*, *towing* dan internasional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Intan Arista, selaku Owner PT Indah Cargo, diketahui bahwa perusahaan mengalami penurunan loyalitas karyawan dari tahun ke tahun, yang tercermin dari tingginya angka keluar-masuk karyawan. Data internal menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan terus meningkat dari 28% pada tahun 2020 menjadi 40,5% pada tahun 2024. Jumlah karyawan yang keluar pun cenderung lebih tinggi daripada yang masuk dalam beberapa tahun terakhir. Berikut adalah jumlah karyawan yang masuk dan keluar yang ada pada PT. Indah Cargo:

Tabel 1 Total Jumlah Karyawan Yang Masuk Dan Keluar Pada Perusahaan PT. Indah Cargo Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Rate Turnover
2020	125	35	27	117	28%
2021	116	36	36	116	31%
2022	114	40	43	117	35%
2023	111	42	42	111	38%
2024	111	45	34	100	40.5%

Sumber: PT. Indah Cargo, 2024

Dari data ditabel 1 menunjukkan *rate turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2024 sebesar 40,5%. Turnover rate mengacu pada persentase jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dalam periode tertentu dibandingkan dengan total jumlah karyawan. Tingginya angka ini mengindikasikan bahwa perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja, yang dapat mencerminkan masalah dalam loyalitas karyawan.

Selain dari data laporan yang menunjukkan tingginya angka turnover diatas, permasalahan loyalitas kerja di PT Indah Cargo Pekanbaru juga diperkuat melalui wawancara dengan beberapa pekerja PT Indah Cargo. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, ditemukan beberapa faktor yang diduga berkontribusi terhadap rendahnya loyalitas karyawan. Pertama, gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter atau satu arah menyebabkan karyawan merasa enggan untuk menyampaikan pendapat, karena merasa tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka. Ketidak libatan ini berpotensi menurunkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Kedua, dari sisi kompensasi, perusahaan dinilai belum memberikan imbalan yang seimbang dengan beban kerja yang ditanggung karyawan. Selain gaji pokok, karyawan hanya menerima Tunjangan Hari Raya (THR) sekali dalam setahun, tanpa adanya bonus rutin atau insentif kinerja lainnya, padahal tekanan kerja dan target operasional cukup tinggi.

Ketiga, ditemukan pula adanya miss-komunikasi antardivisi, yaitu divisi Kurir, *Customer Service*, dan Operasional Pengiriman, yang menyebabkan terjadinya keterlambatan pengiriman barang. Masalah koordinasi ini bukan hanya memengaruhi kepuasan pelanggan, tetapi juga berdampak pada beban kerja tambahan serta menurunkan moral dan semangat kerja para staf.

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas karyawan merujuk pada komitmen jangka panjang individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas memiliki tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan (*continuance commitment*). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang produktif, jarang absen, serta aktif berkontribusi dalam kemajuan organisasi. Oleh karena itu, loyalitas karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam mengevaluasi keberhasilan kepemimpinan dan kebijakan organisasi (Buchori *et al.*, 2025).

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Gaya ini bersifat dinamis dan dapat berubah menyesuaikan dengan kondisi serta karakteristik bawahan maupun situasi yang dihadapi (Nikmat, 2022).

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan finansial maupun tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari hubungan kerja yang dijalani (Akbar, 2021).

Komunikasi adalah salah satu aktivitas yang sangat fundamental dalam kehidupan manusia. Secara etimologi (bahasa), kata “komunikasi” berasal dari bahasa Inggris “*communication*” memunyai kata dari bahasa latin “*communicare*” (Sari, 2020).

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi terhadap loyalitas karyawan PT. Indah Cargo. Melalui pengolahan kuesioner dan analisis data statistik untuk melihat hubungan antar variabel.

Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Indah Cargo yang beralamat di Jl. Air Hitam No. 48, Kelurahan Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau 28293. Waktu penelitian dilaksanakan pada februari 2025.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan masalah penelitian. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indah Cargo Cabang Pekanbaru yang berasal dari berbagai divisi seperti kurir, customer service, operasional pengiriman, HRD, administrasi, keuangan, gudang, *marketing*, dengan total populasi sebanyak 100 karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau tujuan tertentu, adapun kriteria dalam pengambilan sampel yaitu diambil dari empat divisi kerja yang paling relevan terhadap isu loyalitas karyawan dan turnover, yaitu divisi Kurir, *Customer Service*, Operasional Pengiriman, Dan Gudang. Alasan pemilihan keempat divisi kerja tersebut merupakan divisi kerja yang paling banyak mengalami pergantian karyawan berdasarkan informasi dari pihak internal. Ditotalkan dari empat divisi tersebut, sampel yang didapat berjumlah 65 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Loyalitas Karyawan dapat disajikan dalam tabel deskriptif yang menunjukkan angka minimum, maksimum, mean dan standar deviasi. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Table 2. Hasil analisis Statistik Deskriptif

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	65	15,00	46,00	25,8154	7,34824
Kompensasi	65	16,00	32,00	24,3231	4,45852
Komunikasi	65	15,00	46,00	26,2154	7,72474
Loyalitas Karyawan	65	14,00	32,00	22,8923	5,17241
Valid N (listwise)	65				

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa penelitian ini terdiri dari total 65 responden (N). menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 65, dari 65 data sampel Loyalitas Karyawan (Y), nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 32, diketahui nilai mean sebesar 22,8923, serta nilai standar deviasi sebesar 5,17241 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Gaya Kepemimpinan (X1) dari 65 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 46, nilai mean sebesar 25,8154, serta nilai standar deviasi sebesar 7,34824 artinya nilai mean Gaya Kepemimpinan lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Kompensasi (X2) dari 65 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 16 yang nilai maksimum sebesar 32, nilai mean sebesar 24,3231, serta nilai standar deviasi sebesar 4,45852 artinya nilai mean Kompensasi lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Komunikasi (X3) dari 65 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15 yang nilai maksimum sebesar 46, nilai mean sebesar 26,2154, serta nilai standar deviasi sebesar 7,72474 artinya nilai mean Komunikasi lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

UJI KUALITAS DATA

Hasil Uji Validitas

Pada Uji validitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan pertanyaan yang ada di dalam kuesioner tersebut mampu mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian. Jika pertanyaan dalam kuesioner mampu diukur maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut valid dan sah. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r dihitung kita bandingkan dengan r table dimana $df = n-2$ dengan sig 5% Jika $r_{table} < r_{hitung}$ maka valid (Sugiyono, 2016). Berikut rincian hasil dari uji validitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,747	0,244	Valid
	X1.2	0,608	0,244	Valid
	X1.3	0,506	0,244	Valid
	X1.4	0,653	0,244	Valid
	X1.5	0,744	0,244	Valid
	X1.6	0,725	0,244	Valid
	X1.7	0,655	0,244	Valid
	X1.8	0,787	0,244	Valid
	X1.9	0,533	0,244	Valid
	X1.10	0,775	0,244	Valid
Kompensasi	X2.1	0,764	0,244	Valid
	X2.2	0,579	0,244	Valid
	X2.3	0,764	0,244	Valid
	X2.4	0,579	0,244	Valid
	X2.5	0,561	0,244	Valid
	X2.6	0,681	0,244	Valid
	X2.7	0,465	0,244	Valid
	X2.8	0,448	0,244	Valid
	X3.1	0,768	0,244	Valid
	X3.2	0,638	0,244	Valid
Komunikasi	X3.3	0,551	0,244	Valid
	X3.4	0,672	0,244	Valid
	X3.5	0,765	0,244	Valid
	X3.6	0,747	0,244	Valid
	X3.7	0,663	0,244	Valid
	X3.8	0,802	0,244	Valid
	X3.9	0,484	0,244	Valid

	X3.10	0,787	0,244	Valid
	Y.1	0,768	0,244	Valid
	Y.2	0,772	0,244	Valid
Loyalitas Karyawan	Y.3	0,827	0,244	Valid
	Y.4	0,709	0,244	Valid
	Y.5	0,740	0,244	Valid
	Y.6	0,620	0,244	Valid
	Y.7	0,486	0,244	Valid
	Y.8	0,675	0,244	Valid

Sumber data olahan SPSS, (2025)

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari masing- masing variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Komunikasi (X3), dan Loyalitas Karyawan (Y) dengan nilai r hitung $> r$ tabel 0,2441. Maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai kriteria valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Darsini,2020).

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crobach's alpha	Syarat Lulus	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,865	$>0,60$	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,744	$>0,60$	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,876	$>0,60$	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,856	$>0,60$	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Tabel diatas menunjukan bahwa nilai croncbach alpha masing – masing variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,86, Kompensasi (X2) sebesar 0,744, Komunikasi (X3) 0,876 dan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,856. Maka dari itu, melihat hasil uji reliabilitas masing – masing variabel menunjukan kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai Sig $> 0,05$, maka data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal dan Normal P-P Plot dari standartdizednresidual cumulative probability, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi (Ghozali,2021).

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}		65
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,36141759
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.049
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) p-value lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 > 0,05. Pada tabel tersebut digunakan nilai dari Asymp Sig. (2 tailed) untuk dibandingkan dengan nilai ketetapan ($\alpha = 0,05$). Dari nilai Asymp, Sig (2 Tailed) sebesar 0,200 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian untuk regresi sederhana ini berdistribusi normal. Sehingga data ini dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji bahwa apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan (korelasi) antar variabel bebas (independen). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila suatu model regresi terjadi multikoleniaritas dapat menyebabkan tingginya variabel pada sampel, sehingga nilai standar eror menjadi tinggi. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Sehingga apabila nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2021). Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	0,173	5,796
	Kompensasi	0,857	1,167
	Komunikasi	0,167	5,983

a. Dependent Variable : Loyalitas_Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 0,173 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 5,796 yang mana kurang dari 10. Untuk variabel Kompensasi, nilai tolerance nya sebesar 0,857 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,167 lebih kecil dari 10. Untuk variabel Komunikasi, nilai tolerance nya sebesar 0,167 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 5,983 lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen penelitian ini memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikoleniaritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji ini terdapat ketentuan bahwa jika hasilnya $\text{sig} > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2021) Hasil uji heterokedasitas pada penelitian ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,546	Tidak terjadi Heterokedasitas
Kompensasi (X2)	0,531	Tidak terjadi Heterokedasitas
Komunikasi (X3)	0,070	Tidak terjadi Heterokedasitas

Sumber : Data Olahan Peneliti, (2025)

Dari Tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) pada variabel Gaya Kepemimpinan 0,546 menunjukkan bahwa lebih dari 0,05 ($\text{Sig.} > 0,05$), variabel Kompensasi memiliki nilai sig sebesar 0,531 yang mana lebih besar dari 0,05. Dan variabel Komunikasi memiliki nilai sig sebesar 0,070 yang mana lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel pada persamaan diatas aman dari heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Kinerja Karyawan jika nilai variabel bebas Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. Hasil dari SPSS versi 25 yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.149	2.509		2,458	.049
	Gaya Kepemimpinan	.175	.141	.249	4,242	.003
	Kompensasi	.575	.104	.496	5,517	.001
	Komunikasi	.123	.136	.184	2,903	.004

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti, (2025)

Hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,175. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan, yang berarti apabila semakin baik Gaya Kepemimpinan perusahaan yang dirasakan oleh karyawan, maka Loyalitas Karyawan akan semakin Meningkat.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X2) yaitu sebesar 0,575 Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel Loyalitas Karyawan, yang berarti apabila semakin baik Kompensasi perusahaan yang dirasakan oleh karyawan, maka Loyalitas Karyawan akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X3) yaitu sebesar 0,123 Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap

variabel Loyalitas Karyawan, yang berarti apabila semakin baik Komunikasi perusahaan yang dirasakan oleh karyawan, maka Loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah (Kurniawan, 2014).

Tabel 9 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	1.149	2.509		2,458	.049
Gaya Kepemimpinan	.175	.141	.249	4,242	.003
Kompensasi	.575	.104	.496	5,517	.001
Komunikasi	.123	.136	.184	2,903	.004

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti, (2025)

Nilai t_{hitung} berdasarkan output statistik pada tabel diatas, sementara nilai t_{tabel} melalui titik presentase distribusi (t) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5 % (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti dibawah ini :

$$\text{Nilai } t_{tabel} = (n - k) - 1$$

Dimana:

n = jumlah sampel

k = konstanta (jumlah variabel bebas)

1 = jumlah variabel terikat

$$\text{Nilai } T_{tabel} = (n - k) - 1$$

$$= (65 - 3) - 1$$

= 62 sehingga nilai t_{tabel} sebesar 1.99897 (Berdasarkan nilai titik persentase distribusi t) Berdasarkan tabel dan keterangan di atas, maka hasil pengujian secara parsial akan di uraikan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Uji hipotesis Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Karyawan PT. INDAH CARGO. Hasil pengujian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,242 > 1,998). Dengan signifikasi sebesar 0,003 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa H_1 diterima, artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan”. yang dimana semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin meningkat Loyalitas pada karyawan begitu sebaliknya.

2. Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Karyawan PT. INDAH CARGO. Hasil pengujian mengenai pengaruh Kompensasi terhadap

Loyalitas Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,517 > 1,998$). Dengan signifikasi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa H_2 diterima, artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan”. yang dimana semakin baik Kompensasi maka semakin baik Loyalitas pada karyawan begitu sebaliknya.

3. Pengujian Hipotesis 3

Uji hipotesis Komunikasi (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Karyawan PT. INDAH CARGO. Hasil pengujian mengenai pengaruh Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,903 > 1,998$). Dengan signifikasi sebesar $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa H_3 diterima, artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan”. yang dimana semakin baik Komunikasi maka semakin baik Loyalitas pada karyawan begitu sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan dalam berkaitan untuk mengetahui jumlah sumbangan pengaruh variabel independent dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependent. Uji ini untuk melihat kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variabel dependent. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya Adjusted R^2 pada tampilan model summary.

Uji ini untuk melihat kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variabel dependent. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R^2* pada tampilan model *summary*.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	0,578	0,557	3,44308

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi

Sumber : Data Olahan Peneliti, (2025)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,557 atau 55,7%. Hal ini berarti nilai 55,7% dari variabel Loyalitas pada Karyawan PT. Indah Cargo dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komunikasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pengujian penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. INDAH CARGO dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas

Karyawan. Artinya, semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin meningkat Loyalitas pada karyawan begitu sebaliknya.

2. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. yang artinya, dimana semakin baik Kompensasi maka semakin baik Loyalitas pada karyawan begitu sebaliknya.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Yang artinya, dimana semakin baik Komunikasi maka semakin baik Loyalitas pada karyawan begitu sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, F. (2024) Kepuasan kerja sebagai penguat loyalitas kerja pegawai dalam kerangka Kesehatan social di sekolah. Jurnal penelitian Kesehatan suara forikes, 15 (September), 372-376.
- Akbar, M. F. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Insan Cendekia Mandiri.
- Buchori, I., Muflihini, M., & Hidayat, A. A. (2025). The Mediating Role Of Fairness And Management Accounting Systems In Managerial Performance. JRAK, 17(1), 12–32.
- Darsini, A., Aryani, H. P., & Nia, N. S. (2020). *Validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan tentang COVID-19 (SARS-CoV-2)*. Jurnal Keperawatan Indonesia, 13(2), 9.
- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: Konsep, metode, dan aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Madiistriyanto, H., & Tunnufus, Z. (2023). *Manajemen Sumber Data Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Bandung: Indigo Media.
- Nikmat, K. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Penerbit P4I.
- Sari, A. F. (2020). Etika komunikasi: Menanamkan pemahaman etika komunikasi kepada mahasiswa. TANJAK: Journal of Education and Teaching, 1(2), 127–135.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.